س - ما هو الفرق بين المؤقت والمكلف والمعين؟؟

الفروق بين الموقت والمكلف والمعين من عدة وجهات باختصار وبشكل مبسط كالتالى :-

بيان	المؤقت	المكلف	المعين
الخضوع القانوني	يخضع لبنود التعاقد المبرم بين المتعاقد وجهه الإدارة وكذلك تسرى أحكام قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٧ لسنه ٢٠١٠ فيما لم يرد بشأنه نص فى بنود العقد	يخضع للوائح التنظيمية المختلفة بجهة العمل وكذلك القانون ٤٧ لسنة ٧٨ ولائحته التنفيذية فيما لم يرد بشأنه نص فى اللائحة	
فترة الاختبار	٣ شهور	ستـــة شهـــور	
إنهاء الخدمة	تنتهى بانتهاء مدة العقد أو تحقق أحد الشروط الفاسخة للتعاقد	تنتهى ببلوغ العامل لسن الستين أو استقالته أو تحقق أحد شروط إنهاء الخدمة	
الحقوق الإدارية	كل ما ورد بنصوص مواد العقد فقط لا غير بالإضافة الى ما قد يصدر تباعا من حقوق بالمنشورات والقرارات الإدارية التى تصدرها جهه العمل ويثبت فيها صراحه أنها تضاف لحقوق المتعاقدين . أو أنها لجميع العاملين دون تمييز .	كافة الحقوق الإدارية التى كفلتها له اللوائح التنظيمية الداخلية بجهة الإدارة بالإضافة الى ما قد يصدر بشأنها من تعديلات إدارية مستقبلا باستثناء بعض الحقوق فقط مثل ضم المدد العسكرية	كافة الحقوق الإدارية التى كفلتها له اللوائح التنظيمية الداخلية بجهة الإدارة بالإضافة الى ما قد يصدر بشأنها من تعديلات إدارية مستقبلا
ضمائم المدد	لا يوجد ضمائم	ضمائم مدد الخدمة السابقة بالقطاع العام والخاص والمدد المؤقتة بشروط وضوابط كل منها	ضمائم مدد الخدمة السابقة بالقطاع العام والخاص والمدد المؤقتة والعسكرية بشروط وضوابط كل منها
تقارير الكفاية	نعم تقرير سنوى لمؤقت لزوم تجديد التعاقد	نعم تقرير سنوى لتحديد كفاية آداء العامل	
العلاوات الدورية	لا يستحق	يستحق	يستحق
العلاوات التشجيعية	لا يستحق	يمنح	يمنح
العلاوات الاجتماعية	يستحق	يستحق	يستحق
شغل الوظائف القيادية	لا يجـــوز	لا يجـــوز	يجـــوز
الترقي للدرجات الأعلى	ليس له درجة	نعـــــم مدير عام - يلزم قضاء حد أدنى ١ سنة للترقية الى درجة رئيس قطاع أولي - يلزم قضاء حد أدنى ٢ سنة للترقية الى الدرجة الأعلى ثانية - يلزم قضاء حد أدنى ٦ سنوات للترقية الى الدرجة الأولى ثالثة - يلزم قضاء حد أدنى ٨ سنوات للترقية الى الدرجة الثانية رابعة - يلزم قضاء حد أدنى ٥ سنوات للترقية الى الدرجة الثالثة خامسة - يلزم قضاء حد أدنى ٥ سنوات للترقية الى الدرجة الرابعة سادسة - يلزم قضاء حد أدنى ٥ سنوات للترقية الى الدرجة الخامسة	
الإجازات العارضة	٦	٧	٧
الإجازات الاعتيادية	١٥ يوم فى السنة الأولى للتعاقد تزاد إلى ٢١ يوما عن كل سنة تعاقد تالية	15 يوما فى السنة الأولى و ذلك بعد مضى ستة اشهر من تاريخ تسلم العمل 21 يوما لمن امضى سنة كاملة فى الخدمة 30 يوما لمن امضى عشر سنوات فى الخدمة ٤٥ يوما لمن تجاوز سن الخمسين ولرئيس مجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعلمون في المناطق النائية.	
رصيد الإجازات المتبقي	لا يرحل للسنة التالية وليس له بدل نقدى في حال انتهاء العقد	يرحل للسنة التالية وله بدل نقدى فى حال انتهاء الخدمة	

الإجازات بدون مرتب	نعم يجوز بحد أقصى ٦ شهور تستقطع من مدة العقد " العام المالي"	نعم يجوز بعد انقضاء ثلاث سنوات عمل فعلى من تاريخ أستلام العمل ويستثنى من ذلك أجازه مرافقة الزوج / الزوجة بعد انقضاء فترة الأختبار	
أجازه الوضع	نعم لمدة ٣ شهور ولعدد ثلاث مرات على مدار حياتها الوظيفية		
أجازه رعاية الطفل	لا يوجد	٦ سنوات مقسمة على ثلاث دفعات (كل دفعة عامين)	
ساعة الرضاعة والحمل	نعم مكفولة بقوة القانون والقاعدة واحدة للجميع - ساعة نظير الرضاعة لمدة عامين اعتبارا من تاريخ الولادة - ساعة نظير الحمل اعتبارا من الشهر السادس		
أجازه لأداء فرضة الحج	بدون اجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج وتكون لمرة واحدة فقط خلال فترة عملة بالهيئة وتستقطع من مدة العقد	تمنح للعامل مرة واحدة على مدار حياته الوظيفية وتكون لمدة شهر	
أجازه لأداء العمرة	نعم يجوز ولكن تكون خصما من رصيد الإجازات الاعتيادية للعامل		
منحه الوفاة والتعويض الإضافي	قاعدة واحدة وتصرف للورثة الشرعيين أو طبقا للأسماء المحددة سلفا بالنموذج ١٠٥ و ١٠٥ مكرر		
بدلات السفر والانتقالات	طبقا للائحة بدل السفر والانتقالات	طبقا للائحة بدل السفر والانتقالات وطبقا للدرجة الوظيفية	
الاشتراك في صندوق الولاء والانتماء	لا يجوز	يجوز بعد انقضاء فترة الاختبار	
سلف صندوق الخدمة	لا يستحق	لا يستحق	يجوز بعد انقضاء ستة اشهر من تاريخ تعيينه
إعانات الزواج والمرض والوفاة	لا يستحق	يمنح	يمنح
حافز التميز	طبقا للوظيفة الفعلية التى يشغلها		
حافز الأداء وطبيعة العمل	طبقا للوظيفة الفعلية التى يشغلها		
الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل	١- الإنذار ٢- الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين فى السنة . ٣- الإنذار بإنهاء التعاقد ٤- إنهاء التعاقد	١- الإنذار 2- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة اشهر 3- الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ستين يوما فى السنة سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات. و لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذ لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا. 4- الحرمان من علاوة دوريه كلها أو بعضها. 5- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ٦ شهور و يستحق العامل نصف اجر فقط خلال مدة الوقف. 6- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين. 7- خفض الأجر في حدود علاوة. 8- الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة. 9- الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية. ١٠- الفصل من الخدمة.	
التأمين على ذوى العهد	نعم والقاعدة واحدة للجميع حيث يحسب القسط التأمينى بواقع سبعة قروش على كل مائة جنية بحد أدنى ٥٠٠ جنية ومضاعفات المائة وبدون حد أقصى وعلى أن يعادل مبلغ التأمين حسب طبيعة العهدة المسلمة للعامل :- ١٠% من قيمة العهدة إذا كانت العهدة نقدية أو طوابع ودمغات ٢٥% من قيمة عهد السيارات ٢٥% من قيمة العهدة إذا كانت مهمات أو أثاثات أو أجهزة كمبيوتر / فاكسات ١٠٠% من قيمة عهد الدراجات البخارية أو بونات البنزين		

إعداد الدكتور / وسام محمد السعيد
رئيس شئون العاملين
الإدارة العامة لبريد جنوب الدقهلية